

Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del Dlgs 231/01

SYNERGY Srl
Codice Etico



1. Premessa

Syniergy Srl opera nel settore energetico, nell'ambito della transizione ecologica e della sostenibilità integrata, ha come scopo sociale quello di affiancare e supportare i Clienti in tutte le fasi di Progetti per la realizzazione di impianti alimentati da fonti rinnovabili, dall'*origination* allo sviluppo, fino alla costruzione, messa in esercizio e gestione degli impianti, avendo sempre come riferimento il costante sviluppo tecnologico ed imprenditoriale. I progetti vengono gestiti dal proprio personale tecnico specializzato, in possesso di tutti i requisiti di legge. Oltre allo staff interno, Syniergy dispone di una fitta rete di collaboratori e professionisti, distribuiti capillarmente su tutto il territorio nazionale.

1.2 Missione

Syniergy si propone di affiancare e supportare i propri clienti proponendo competenze specialistiche e soluzioni progettuali competitive, sostenibili e allo stato dell'arte. Con il Codice Etico, Syniergy individua i principi morali che guidano l'azienda e la modalità di condotta che ogni figura, interna o esterna all'azienda, deve tenere in attuazione dei principi stessi.

Quindi le presenti regole, che vengono redatte dalla Syniergy Srl, sono per definizione una serie di principi con i quali vengono stabilite le responsabilità etico-sociali del suo personale, sia all'interno dell'organizzazione che nei rapporti verso l'esterno.

Il presente Codice Etico rappresenta la Carta dei diritti e dei doveri a cui il dipendente, come il datore di lavoro, devono necessariamente sottostare. Il significato più profondo di questo documento sta nel fatto che esso venga applicato su base volontaria: si tratta di un elemento fondamentale, poiché stabilisce che i principi in esso contenuti, pur non essendo vincolanti ai sensi di legge, rappresentano un sistema di regole atte a determinare delle consuetudini e dei comportamenti da parte dei membri dell'organizzazione. Pertanto l'adozione del predetto Codice rappresenta lo strumento che garantisce la gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane, sostenendo la reputazione dell'impresa, in modo da creare fiducia verso l'esterno. Esso rappresenta la "Carta dei diritti e dei doveri fondamentali" attraverso cui Syniergy mira a promuovere un elevato livello di professionalità e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Società intende promuovere.

1.3 Valori

Syniergy Srl, ha condiviso una lista di valori etici che ispirano le scelte aziendali.

Legalità:

Il rispetto delle leggi è imprescindibile e irrinunciabile. Quindi non è giustificata, in nessuna maniera, la violazione di questo principio, nemmeno se sostenuta da un errato convincimento di perseguire interessi leciti e obiettivi della Società.

Onestà e trasparenza:

L'Onestà e la trasparenza sono elementi decisivi, necessari ad ottenere credibilità all'interno e all'esterno dell'azienda e ad instaurare rapporti basati sulla fiducia.

La trasparenza è intesa non solo per la gestione aziendale, ma anche nella comunicazione di informazioni relative all'Azienda verso l'esterno, che deve essere comprensibile, veloce, semplice e accessibile a tutti.

Tutela della persona:

La società tutela l'integrità fisica e morale dei collaboratori, garantendo buone condizioni di lavoro in ambienti adeguati e sicuri, ed evitando ogni forma di prevaricazione e oppressione.

Equità ed uguaglianza:

E' evitata qualsiasi forma di discriminazione in relazione alla nazionalità, alla religione, al sesso, alle opinioni politiche, all'orientamento sessuale o alla condizione fisica. A tutto il personale vengono richieste soltanto le informazioni necessarie per l'accertamento dei requisiti professionali e lavorativi, nel rispetto della sfera privata.

Sostenibilità:

la società utilizza in modo attento tutte le risorse, promuovendo comportamenti improntati ad evitare sprechi e privilegiando scelte di sviluppo sostenibile.

Responsabilità individuale:

In aggiunta ai principi sopra elencati, c'è la responsabilità individuale, intesa come stimolo per favorire in tutte le persone che operano presso Syniergy la consapevolezza della funzione professionale e delle conseguenze delle proprie azioni, di cui beneficeranno non solo l'azienda ma anche ogni singolo individuo coinvolto.

1.4 Valore del codice etico

Questo documento rappresenta uno strumento di organizzazione e di auto-regolazione dell'Azienda. Tutti i collaboratori di Syniergy fanno riferimento ai principi sanciti nel Codice Etico per prevenire azioni irresponsabili o illecite. Gli standard morali di condotta, i valori su cui si basa l'attività lavorativa e gli orientamenti che deve avere il personale sulle azioni da evitare o da compiere, per preservare e valorizzare l'immagine aziendale sono pubblicati nel Codice Etico. Con il decreto legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 è stata introdotta la responsabilità amministrativa di impresa, che prevede che la società incorra in responsabilità amministrativa in conseguenza di reati commessi, a vantaggio o nell'interesse della società, da persone fisiche ed essa legate e ricoprenti determinate funzioni di amministrazione, di direzione o di rappresentanza, salvo che la società stessa non abbia adottato ed attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire determinati reati. Il modello di organizzazione a cui si fa riferimento include un Codice Etico di comportamento e un sistema di sanzioni disciplinari, in caso di mancato rispetto dei comportamenti previsti da tale codice.

1.5 Destinatari del codice etico

Il Codice Etico è diretto a tutti coloro che instaurino con la società rapporti o relazioni, diretti o indiretti, in maniera stabile o temporanea o che comunque operino per perseguire gli obiettivi aziendali. Essi verranno di seguito indicati con il termine "destinatari". L'Azienda si impegna a distribuire a tutti i dipendenti e collaboratori copia del presente Codice e a diffonderne contenuti e obiettivi. La violazione dei principi contenuti in questo Codice lede il rapporto fiduciario instaurato con la Società. Lo scopo del Codice Etico è quindi quello di formalizzare e documentare tutti quei principi etici che l'Azienda assume come riferimento

nello svolgimento dei processi gestionali in cui si articola la propria missione strategica. Questo al fine di evitare che i destinatari del Codice Etico, anche agendo in buona fede nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda, violino principi o prescrizioni normative che l'Azienda definisce come inderogabili e quindi commettano fattispecie di reato. Il Codice Etico si applica a tutte le parti che operano per conto dell'Azienda e/o con cui l'Azienda intrattiene rapporti di collaborazione, si applicano senza eccezione ai dipendenti della Syniergy ed a tutti i soggetti che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente vi instaurino a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione, cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini, ovvero:

- Organi societari, consiglio di amministrazione e in ogni caso tutti gli organi di direzione in qualsiasi modo coinvolti alla gestione aziendale;
- Personale dipendente (dirigenza e personale operativo);
- Contrattisti e collaboratori esterni (inclusi volontari e tirocinanti);
- Fornitori di beni e servizi (inclusi consulenti e liberi professionisti);
- Stakeholders in generale.

Tali soggetti sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice, a contribuire alla sua attuazione ed alla diffusione dei principi in esso riportati, promuovendone il rispetto anche da parte di tutti coloro con i quali intrattengono relazioni (clienti, fornitori, consulenti, ecc.). Le regole contenute nel Codice integrano il comportamento che i destinatari sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi vigenti, civili e penali, e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva eventualmente applicata. In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse della struttura può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice. I destinatari del Codice Etico sono chiamati quindi ad informare il loro operato, nel rispetto delle regole definite e riportate nel Codice Etico stesso, ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto, nella consapevolezza che l'Azienda ha predisposto un sistema disciplinare atto a sanzionare l'inosservanza di tali principi nelle forme e nelle modalità consentite dalla normativa vigente legale e contrattuale. I destinatari si impegnano a collaborare attivamente alle attività di verifica – interne ed esterne – secondo le norme vigenti e le procedure interne. I dipendenti di Syniergy oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle dell'azienda, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del Codice.

2. Clienti

Alla base dei valori aziendali per la continuità del business è la soddisfazione dei Clienti, conseguente all'offerta di prodotti e servizi che rispondano alle specifiche contrattuali e allo stato dell'arte in quel momento.

3. Dipendenti

Syniergy promuove modalità lavorative finalizzate al raggiungimento di un elevato standard organizzativo ed assicura di non attuare nessuna discriminazione nella selezione, assunzione, remunerazione e accesso alla formazione del personale in base a razza, sesso e religione. Il suo personale non deve svolgere attività pregiudizievoli per la società, né venire meno al vincolo di segretezza delle informazioni sensibili per l'operato dell'azienda. Ognuno

è responsabile di tutti i beni aziendali assegnati e nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio di tali beni.

Pertanto è fatto obbligo ai Dipendenti di:

- fornire prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del Cliente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità;
- rispettare obblighi e impegni assunti nei confronti del Cliente;
- fornire informazioni accurate, complete e veritiere;
- essere coerenti con le comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

In particolare i Dipendenti della Syniergy devono:

- osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i Fornitori, verificando che questi ultimi siano in possesso dei requisiti di affidabilità e onorabilità idonei;
- adottare nella selezione delle eventuali aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti, non precludendo a nessuna che sia in possesso dei requisiti richiesti di poter ofertare i servizi richiesti;
- ottenere la collaborazione dei Fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei Clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i Fornitori, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

3.1 Sistemi di gestione della sicurezza del lavoro

Riguardo ai sistemi di gestione della salute e sicurezza del lavoro (SGSSL) e ai modelli organizzativi, l'adozione di principi etici, o Codice di Comportamento, costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere parte, come nel presente caso, di codici etici di carattere più generale, o essere documento autonomo.

Infatti il Codice Etico - espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro - indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda per quanto riguarda la SSL. E i suoi contenuti dovrebbero mutuare i principi generali di tutela elencati all'art. 15 D.Lgs. 81/2008.

Dal momento che il Codice Etico costituisce la base del sistema disciplinare e riferimento principale dell'ODV, deve essere adeguatamente diffuso e conosciuto dai lavoratori e dalle altre parti interessate (es. fornitori, appaltatori, ecc.).

Relativamente alla responsabilità amministrativa e valutazione dei Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, si sottolinea che i codici etici, relativi ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sono documenti ufficiali dell'Azienda che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei 'portatori d'interesse' (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). E questi codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed

indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Tali codici sono documenti che vengono approvati dal massimo vertice dell'Azienda previa valutazione, con riguardo ad ogni singola fattispecie di reato cui si applica il decreto 231, del rischio specifico legato alla probabilità di commettere un determinato reato ed introducendo dunque principi etici ad hoc.

Con riferimento ai reati colposi previsti dall'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001, i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro possono così individuarsi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Questi principi devono essere utilizzati per prendere tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

I presupposti per l'implementazione del Codice sono:

- sistema di controllo: strutturare un sistema di controllo sull'attuazione del Codice Etico che preveda: la possibilità di segnalazioni relative al mancato rispetto del Codice e l'elaborazione di un rapporto periodico sullo stato di attuazione del Codice;
- diffusione: garantire la diffusione del Codice all'interno dell'azienda e presso i principali stakeholders, raccomandandone l'osservanza e il rispetto;
- formazione: programmare ed effettuare iniziative formative periodiche rivolte ai dipendenti".

3.2 Codice etico in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing

Synergy ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale. E' necessario considerare il benessere psico-fisico e la serenità del personale nei luoghi di lavoro come fattori strategici per l'organizzazione, in grado di contribuire al miglioramento della produttività, dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi al Cliente. A tal fine, la predetta Società attua una gestione delle risorse umane improntata (i) alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, che rispondano a fondamentali esigenze di equità e favoriscano un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, e (ii) all'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

Synergy adotta tutte le azioni necessarie a presidiare e accompagnare i processi di riforma e di innovazione regolamentare, volti a perseguire la massima trasparenza, integrità ed efficienza dell'azione amministrativa. Il presente Codice si pone come strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, di condotta vessatoria nell'ambiente di lavoro e di discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale, e rappresenta un intervento volto a realizzare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, in cui sia perseguito il benessere lavorativo di tutte/i le/i dipendenti e la prevenzione dei rischi per la loro sicurezza e salute, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato.

Ogni comportamento discriminatorio o indesiderato a connotazione sessuale, o caratterizzato da violenza morale e/o psicologica, costituisce un'intollerabile violazione della dignità personale.

Si elencano di seguito alcune delle possibili fattispecie a cui il presente Codice fa, tra l'altro, riferimento:

MOLESTIA. Situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, mediatici, piattaforme digitali, social network, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e di ledere l'integrità psicofisica. Molestia morale: ogni comportamento ostile, psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, in modo ripetuto, protratto e sistematico, in grado di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo della integrità psicofisica della persona. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali. La violenza morale può essere esercitata da un singolo soggetto, a volte coadiuvato da un "coro" di colleghi, che concorre in maniera più o meno consapevole alla violenza psicologica, mediante: - attacchi alla persona e alla vita privata; - attacchi alla situazione lavorativa; - azioni punitive pretestuose e infondate. Disfunzioni organizzative associate a mancanza di interventi preventivi possono favorire l'insorgenza di forme di molestia morale sia tra pari grado che a livello gerarchico.

MOBBING: si configura il fenomeno del “mobbing” quando le molestie morali sono protrate e reiterate nel tempo. Nello specifico, nell’assenza di una previsione normativa e giuridica precisa e definita, la giurisprudenza identifica la condotta lesiva allorquando si verifica:

- a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, attuati in maniera prolungata e sistematica nei confronti del lavoratore con intento vessatorio direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;
- b) l’evento lesivo della salute e della personalità del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra le condotte offensive ed il pregiudizio all’integrità psicofisica del lavoratore;
- d) l’intento persecutorio dei comportamenti lesivi.

Si distingue il c.d. mobbing verticale, condotta posta in essere dal superiore gerarchico, dal c.d. mobbing orizzontale, condotta posta in essere dal collega.

STRAINING: forma attenuata di mobbing che si configura come una situazione lavorativa conflittuale “di stress forzato”, in cui la vittima subisce azioni ostili limitate nel numero e/o distanziate nel tempo, ma tale da provocarle una modificazione in negativo costante e permanente della condizione lavorativa.

STALKING: rientrano tra le molestie anche le condotte reiterate, le minacce o le molestie finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero ad ingenerare un fondato timore per l’incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la persecuzione avviene nel contesto lavorativo, solitamente, mediante: lettere, biglietti, telefonate insistenti; reiterate comunicazioni verbali e scritte a carattere sessuale, anche con l’utilizzo dello strumento informatico; appostamenti nella sede di lavoro ed intrusioni anche nella vita privata.

MOLESTIA SESSUALE: costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, a connotazione sessuale, o comunque basata sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità, sensibilità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, comportamenti quali:

- a) Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- b) Minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- c) Contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- d) Apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- e) Gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f) Esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;

-
- g) Scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragioni della diversità di espressione della sessualità.

4. Agenti, collaboratori e consulenti

Syniergy Srl imposta i rapporti con fornitori, consulenti, collaboratori e partner d'affari esclusivamente sulla base di criteri di fiducia, qualità, competitività, professionalità e rispetto delle regole. Nello sviluppo delle iniziative con gli stessi, si richiede di:

- instaurare rapporti unicamente con soggetti che godano di una reputazione rispettabile, che siano impegnati solo in attività lecite e la cui cultura etica aziendale sia comparabile a quella della Società. A tale fine, i Destinatari coinvolti nella gestione dei rapporti con fornitori, consulenti, collaboratori e partner d'affari devono verificare preventivamente le informazioni disponibili sui soggetti stessi;
- garantire che non siano selezionati ed occupati lavoratori extracomunitari in età non lavorativa, privi del permesso di soggiorno ovvero con permesso di soggiorno scaduto/revocato/annullato o sottoposti a condizioni di particolare sfruttamento (per esempio esposti a situazioni di grave pericolo);
- garantire che non sia utilizzato, assunto o impiegato, personale in condizioni di sfruttamento (così come definito dalla normativa vigente);
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge;
- Instaurare unicamente rapporti con soggetti che rispettano la normativa in materia di salute e la sicurezza dei dipendenti, nonché i principi di tutela ambientale.

5. Fornitori

Per Syniergy, i fornitori sono essenziali per mantenere standard qualitativi dei prodotti e dei servizi che l'azienda offre. Ogni fornitore, viene valutato in conformità ai principi sanciti in questo Codice Etico. Syniergy considera i fornitori un fattore determinante per il raggiungimento del vantaggio competitivo. Per questo ritiene necessario instaurare rapporti di fiducia reciproca, definendo contratti che possano garantire ad entrambi collaborazioni improntate a correttezza, professionalità e lealtà. In particolare, con riguardo alla selezione dei fornitori di beni e servizi, dei consulenti e dei collaboratori, Syniergy assicura che tale attività sia ispirata esclusivamente a parametri obiettivi di qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza tali da permettere di impostare un rapporto fiduciario con detti soggetti. La Società valuterà le scelte, strutturando rapporti improntati al pieno rispetto della controparte nonché in funzione della tutela della propria immagine, evitando in qualsiasi caso lo sfruttamento della propria posizione di partner rilevante. La Società richiede ai propri fornitori che i materiali o i prodotti forniti non siano oggetto di pregresse attività illecite, di sfruttamento del lavoro anche minorile, di attività volte al finanziamento del terrorismo. In linea con tali principi, Syniergy provvede a impegnare contrattualmente i propri fornitori, consulenti, collaboratori al rispetto delle leggi, oltre che a prendere conoscenza e ad aderire ai principi sanciti dal presente Codice Etico. Syniergy non avvierà forme di collaborazione con chi non accetti tali condizioni. L'anzidetta società provvede inoltre a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi

compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto della Synergy, violi le norme di legge o del presente Codice.

6. Strumenti di applicazione del codice etico

Synergy promuove e mantiene un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a guidare, gestire e verificare le attività d'impresa con l'obiettivo di salvaguardare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di tutelare i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari precisi e completi.

Tutte le persone che si interfacciano con Synergy, nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità, sono impegnate al corretto funzionamento del suddetto sistema.

Sono vietate, senza eccezioni, azioni e propensioni riconducibili al compimento di o alla partecipazione a frodi.

6.1 Conflitti di interesse

Synergy ammette e rispetta il diritto delle persone a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della società. Il management e i dipendenti di Synergy sono tenuti a evitare e a segnalare l'insorgenza di eventuali conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. Sono inoltre tenuti a scongiurare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di prendere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o di adempiere scrupolosamente alle funzioni e responsabilità rivestite. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere prontamente comunicata al proprio superiore. Parimenti, il soggetto coinvolto si deve astenere tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale deve individuare ed attuare le soluzioni corrette.

Nei casi di conflitto, anche solo apparente, tutti i Destinatari interessati devono astenersi dall'assumere o dal concorrere ad assumere decisioni nonché dal compiere atti (anche di natura preliminare e/o preparatoria) che coinvolgano, direttamente o indirettamente, interessi propri e, per quanto è dato conoscere, del coniuge, di conviventi, di parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo. Essi si astengono in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza e quando le decisioni coinvolgano direttamente interessi di società proprie o di appartenenza o con cui hanno rapporti commerciali.

6.2 Tutela della salute e della sicurezza

Adempiendo pienamente alla normativa relativa alla Salute e Sicurezza, Synergy diffonde la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro, promuove comportamenti responsabili da parte dei dipendenti e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale alle sue dipendenze. Pertanto ogni attività del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto e alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi di legge nonché al rispetto di

tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni. I Destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

6.3 Protezione del segreto aziendale

Le attività di Synergy richiedono costantemente l'acquisizione, la custodia, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a transazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe arrecare danni agli interessi aziendali.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie funzioni appartengono a Synergy e non possono pertanto essere adoperati, comunicati o divulgati senza specifica autorizzazione da parte dei vertici aziendali.

7. Obbligo di conoscenza del codice etico

A ogni persona di Synergy è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna persona che si interfaccia con Synergy di:

- Astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- Scegliere accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e orientarli al pieno rispetto del Codice;
- Adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione.

8. Valore contrattuale del codice etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte fondamentale delle obbligazioni contrattuali di tutti i soggetti che hanno rapporti con Synergy ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice costituisce inadempimento ai doveri primari del rapporto di lavoro e illecito disciplinare. Tali violazioni potranno incidere sul mantenimento del rapporto di lavoro e/o imporre un risarcimento dei danni dalle stesse derivanti, in relazione a quanto stabilito dalla legge.

9. Violazione del codice etico e relative sanzioni

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e delle norme comportamentali sono soggette a sanzioni di entità diversa in base alla gravità del fatto. Dichiarazioni ingannevoli o informazioni incomplete, insieme a favori o regali personali, sono tra le condotte che possono seriamente compromettere il rapporto di lavoro. Chiunque lavori o collabori con Synergy deve denunciare all'Organo di Vigilanza qualsiasi comportamento non idoneo. In conformità all'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, Synergy ha provveduto alla costituzione di un Organismo di Vigilanza e Controllo che si occupa di comunicare e rendere noto il Codice

Etico ed i suoi contenuti. Lo stesso Organismo provvede ad eventuali aggiornamenti del Documento, se necessario.

9.1 Il Sistema Sanzionatorio

Le violazioni poste in essere da soci, lavoratori dipendenti, collaboratori, amministratori e sindaci di Synergy sono soggette al Sistema Disciplinare previsto dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

La presenza di un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D. Lgs. 231/01 è idoneo a disciplinare il mancato rispetto delle indicazioni previste dal Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 (e dal Codice Etico, che ne costituisce parte integrante) e ha lo scopo di:

- garantire l'effettiva attuazione del Modello Organizzativo stesso (compreso il Codice Etico);
- rendere efficace l'azione di controllo dell'ODV.

L'applicazione del sistema sanzionatorio di Synergy è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare costituisca un reato rientrante nelle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01. Le prescrizioni del Modello Organizzativo e del presente Codice Etico sono infatti assunte da Synergy in piena autonomia indipendentemente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari, essendo tale Modello distinto e autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche. In particolare sono sottoposte al Sistema le seguenti violazioni:

- a) mancato rispetto delle procedure a cui il modello fa riferimento;
- b) violazione od elusione del sistema di controllo posto in essere (protocolli);
- c) inosservanza del sistema delle deleghe;
- d) omessa vigilanza da parte dei soggetti cosiddetti apicali sui loro sottoposti;
- e) inosservanza degli obblighi di informazione verso l'ODV previsti nel Modello;
- f) inosservanza da parte dell'ODV dei propri doveri come previsto dal Modello, compreso il rispetto degli obblighi di informazione.

Le condotte censurabili non necessariamente costituiscono fatti penalmente rilevanti; è infatti sufficiente che siano idonee a ledere o indebolire l'efficienza organizzativa e di controllo del Modello, compromettendo la prevenzione alla realizzazione di reati presupposto.

Sono soggetti al sistema disciplinare, specifico ai sensi del D.Lgs. 231/01, tutti i destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico, e cioè in particolare:

- i Lavoratori Dipendenti;
- i Tirocinanti;
- i Lavoratori con Responsabilità Apicale;
- gli Amministratori;
- i Sindaci;
- i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con Synergy (Collaboratori, Organizzazioni Partner, Consulenti e Fornitori);

- i Soci;
- i Componenti dell'ODV.

Più in specifico, le sanzioni vengono applicate sulla base dei seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- gli eventuali casi di commissione di una pluralità di illeciti;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- l'eventuale recidiva nella violazione;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni a lui assegnati;
- la posizione funzionale occupata e/o le responsabilità affidate;
- il tipo di rapporto contrattuale che lega il soggetto a Synergy.

Le sanzioni previste per gli amministratori sono commisurate a seconda della gravità della infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- b) la revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- c) decurtazione degli emolumenti;
- d) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (revoca).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex art. 2393 c.c. l'azione di responsabilità.

L'inosservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo Ex D. Lgs. 231/01 e del Codice Etico da parte dei soggetti terzi può determinare, nei loro confronti, le seguenti sanzioni:

- a) la diffida per lieve irregolarità;
- b) la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni;

Nei rapporti con i soggetti terzi saranno indicati, nei relativi contratti, l'adozione del Codice Etico e del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 da parte di Synergy.

L'ODV vigila sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione" (art. 6, comma 2-bis, lett. c, del Decreto 231), particolare attenzione sarà posta dall'ODV su licenziamenti o altre misure (e.g. demansionamenti e trasferimenti) che possano avere natura ritorsiva o discriminatoria nei confronti dei segnalante.

In relazione alle procedure di Whistleblowing, ferma restando l'applicazione delle sanzioni già richiamate, sarà cura dell'ODV predisporre misure per consentire al segnalante la possibilità di rivolgersi, con denuncia diretta, all'Ispettorato del lavoro, ovvero anche mediante l'organizzazione sindacale indicata all'ODV dal medesimo segnalante.

In caso di segnalazione manifestamente infondata o illegittima, e pur quando non si rientri in casi di dolo e/o colpa grave, e ferma restando l'applicazione delle sanzioni di cui ai già richiamati, la società potrà procedere in sede penale e civile, nei confronti del segnalante, anche per il risarcimento dei danni, soprattutto nel caso in cui l'infondata segnalazione integri gli estremi del reato di calunnia o di diffamazione, o una forma di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c.